

СПЕЦІАЛЬНІ ГАРАНТІЇ ПРИ ПРИТЯГНЕННІ ПРАЦІВНИКА ДО ЮРИДИЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

Тубольцева Світлана Володимирівна,
адвокат

Спеціальні юридичні гарантії при притягненні окремих категорій працівників до юридичної відповідальності сформувалися під впливом такого важливого принципу трудового права, як єдність та диференціація правового регулювання. За допомогою такого принципу стає можливим утворити окремі посилені системи правових гарантій при притягненні до юридичної відповідальності працівників, які потребують посиленого або спеціального підходу під час провадження наведеної процедури. Адже працівник – це людина, яка в силу індивідуальних ознак, може бути також і підвищено вразливою до чинників виробничого середовища, в тому числі, і у процесі притягнення її до юридичної відповідальності. Саме для мінімізації таких ризиків та їх впливу, а також для створення важелів для забезпечення максимальної рівноправності усіх учасників трудових відносин та можливості з однаковою силою реалізувати власне право на захист, відстоювання власних інтересів для усіх сторін притягнення працівника до юридичної відповідальності функціонує система спеціальних гарантій.

В цілому аналізуючи чинне законодавство, виокремлюємо дві великі групи спеціальних гарантій при притягненні працівника до юридичної відповідальності: 1) ті, що функціонують в структурі загальних та не залежать від особливостей трудової функції особи; 2) ті, які визначені відповідно до спеціального законодавства та які обумовлюються специфікою правового статусу працівника та його трудовою функцією.

До першої групи спеціальних гарантій можливо віднести насамперед правові гарантії при притягненні до юридичної відповідальності жінок, які мають дітей та вагітних жінок,

неповнолітніх, працівників на час виконання державних (громадських) обов'язків (які залучаються до виконання обов'язків, передбачених Кодексом цивільного захисту України, законами України «Про військовий обов'язок і військову службу» і «Про альтернативну (невійськову) службу», «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію», надаються гарантії та пільги відповідно до цих законів).

Зокрема, наприклад, для неповнолітніх працівників у КЗпП України закріплені наступні спеціальні гарантії при притягненні їх до юридичної відповідальності: «звільнення працівників молодше вісімнадцяти років з ініціативи роботодавця допускається, крім додержання загального порядку звільнення, тільки за згодою районної (міської) служби у справах дітей. При цьому звільнення з підстав, зазначених в пунктах 1, 2 і 6 статті 40 цього Кодексу, провадиться лише у виняткових випадках і не допускається без працевлаштування. Батьки, усиновителі і піклувальники неповнолітнього, а також державні органи та службові особи, на яких покладено нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю, мають право вимагати розірвання трудового договору з неповнолітнім, у тому числі й строкового, коли продовження його чинності загрожує здоров'ю неповнолітнього або порушує його законні інтереси. Виборний орган первинної профспілкової організації (профспілковий представник) підприємства, установи, організації і роботодавець розглядають питання про заохочення молодих працівників, розподіл для них житла і місць в гуртожитках, охорону праці, їх звільнення, використання коштів на розвиток культурно-масової і спортивної роботи за участю представника молодіжної організації на умовах, визначених колективним договором» [1]

Спеціальні гарантії наведеної групи доповнюють загальну систему правових гарантій при притягненні працівника до юридичної відповідальності, створюючи додаткові умови та засоби забезпечення рівноправності реалізації працівником своїх трудових прав та прав на соціальне і матеріальне забезпечення. В той же час,

вони є універсальними, тобто застосовуються до усіх працівників, незалежно від особливості трудової функції та місця роботи, які наділені відповідними фізіологічними, соціальними, іншими властивостями;

За правовою формою закріплення такі спеціальні правові гарантії здебільшого проявляються як додаткові заборони (заборона звільнення, заборона невиконання заробітку за час вирішення питання щодо переведення на легшу роботу, заборона притягнення до дисциплінарної відповідальності у разі нез'явлення на роботу протягом вирішення питання про переведення на легшу роботу тощо), а також додаткові інституційні форми забезпечення реалізації та охорони трудових прав наведених категорій осіб під час притягнення їх до відповідальності (наприклад, для неповнолітніх – участь служби у справах дітей тощо).

До другої групи спеціальних гарантій відносимо ті, що обумовлюються специфікою правового статусу працівника та його трудовою функцією та визначені цілою низкою законів, якими визначаються особливості правового статусу окремих категорій працівників, в тому числі, встановлюються спеціальні умови притягнення їх до відповідальності, додаткові процедури, права, спеціальні правові гарантії.

Зокрема, відповідно до Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 №889-VIII, детально та конкретно врегульовано спеціальні підстави та умови дисциплінарної відповідальності державних службовців. Визначено, що «підставою для притягнення державного службовця до дисциплінарної відповідальності є вчинення ним дисциплінарного проступку, тобто протиправної винної дії або бездіяльності чи прийняття рішення, що полягає у невиконанні або неналежному виконанні державним службовцем своїх посадових обов'язків та інших вимог, встановлених цим Законом та іншими нормативно-правовими актами, за яке до нього може бути застосоване дисциплінарне стягнення» [2].

«До державних службовців застосовується один із таких видів дисциплінарного стягнення: 1) зауваження; 2) догана;

3) попередження про неповну службову відповідність; 4) звільнення з посади державної служби» [2].

«Обставинами, що пом'якшують відповідальність державного службовця, є: 1) усвідомлення та визнання своєї провини у вчиненні дисциплінарного проступку; 2) попередня бездоганна поведінка та відсутність дисциплінарних стягнень; 3) високі показники виконання службових завдань; 4) вжиття заходів щодо попередження, відвернення або усунення настання тяжких наслідків, які настали або можуть настати в результаті вчинення дисциплінарного проступку, добровільне відшкодування заподіяної шкоди; 5) вчинення проступку під впливом погрози, примусу або через службову чи іншу залежність; 6) вчинення проступку внаслідок неправомірних дій керівника» [2]. Також визначено обставини, що обтяжують відповідальність державного службовця.

Закріплено, що «дисциплінарне стягнення має відповідати ступеню тяжкості вчиненого проступку та вини державного службовця. Під час визначення виду стягнення необхідно враховувати характер проступку, обставини, за яких він був вчинений, обставини, що пом'якшують чи обтяжують відповідальність, результати оцінювання службової діяльності державного службовця, наявність заохочень, стягнень та його ставлення до служби. Дисциплінарне стягнення може бути накладено тільки у разі встановлення факту вчинення дисциплінарного проступку та вини державного службовця. Вчинення державним службовцем діянь у стані крайньої потреби або необхідної оборони виключають можливість застосування дисциплінарного стягнення» [2].

Також окремою спеціальною гарантією при притягненні державного службовця до юридичної відповідальності є закріплення у нормативно-правовому регулюванні Порядку здійснення дисциплінарного провадження, що затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 04.12.2019 №1039 (далі – Порядок №1039). Зокрема, відповідно до Порядку №1039, «державний службовець має право: бути присутнім на засіданні

Комісії, дисциплінарної комісії для надання пояснення щодо обставин, які стали підставою для порушення дисциплінарного провадження; знайомитися з матеріалами дисциплінарної справи відповідно до статті 76 Закону, у тому числі в установленому законом порядку запитувати та отримувати відповідні документи, їх копії; надавати пояснення, а також відповідні документи та матеріали щодо обставин, які досліджуються; заявляти клопотання про необхідність одержання і долучення до матеріалів дисциплінарної справи нових документів, одержання додаткових пояснень осіб, яким можуть бути відомі обставини справи; користуватися правовою допомогою адвоката або іншого уповноваженого ним представника» [3].

Схожі положення закріплені також і стосовно поліцейських. Зокрема, відповідно до Дисциплінарного статуту Національної поліції України від 15.03.2018 №2337-VIII [4].

Саме наведене спеціальне правове регулювання якісно відрізняється від загального трудо-правового. На наш погляд, завдяки йому відбувається заповнення прогалів правового регулювання загальних та спеціальних гарантій у досліджуваній сфері. Наприклад, відбувається уточнення ключових понять та категорій, надання чіткості правовим конструкціям, запровадження додаткових правових механізмів та процедур, яких не вистачає у загальному трудо-правовому регулюванні: це, наприклад, поняття дисциплінарного проступку, визначення чітких підстав та умов притягнення до дисциплінарної відповідальності, визначення обставин, що пом'якшують відповідальність, наявність додаткових заборон щодо звільнення працівника.

Враховуючи наведене, правові характеристики досліджених спеціальних гарантій які обумовлюються специфікою правового статусу працівника та його трудовою функцією є прогресивними та можуть слугувати орієнтиром тенденцій до розвитку правового регулювання гарантій при притягненні працівника до юридичної відповідальності загалом. А зокрема, при удосконалення зазначеного нормативно-правового регулювання можливо

застосувати такі тенденції, як: правова визначеність, чіткість, закріплення додаткових процедур та визначення конкретних правових підстав та умов відповідальності.

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України. Кодекс від 10.12.1971. №322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до №50
2. Про державну службу. Закон України від 10.12.2015. №889-VIII. *Голос України*. 2015. №250
3. Про затвердження Порядку здійснення дисциплінарного провадження. Постанова Кабінету Міністрів України від 04.12.2019. №1039. *Урядовий кур'єр*. 2019. №243
4. Про Дисциплінарний статут Національної поліції України: Закон України від 15.03.2018. №2337-VIII. *Голос України*. 2018. №122